

# mm1

## karriere- entwick- lung mit mentoring

Zwischenbericht 2012  
Abschluss 1. Staffel

# INHALT

Kontaktdaten	2
Einleitung	3 – 4
Konzept Mentoring	5 – 13
Ablauf	14 – 17
Auswertung	18 – 19
Erfahrungsberichte	20 – 22
Zwischenauswertung	23
Zwischenblick	24 – 25
Erfahrungsbericht	26
Profile Mentees	27 – 37
Ausblick	38 – 41
Beteiligte	42
Vorschau	43

# KONTAKT

## **Koordinatorin**

Ulla Heilmeier M.A.

Koordinationsstelle Mentoring

Telefon: 0551/39-12303

Telefax: 0551/39-13012303

[ulla.heilmeier@med.uni-goettingen.de](mailto:ulla.heilmeier@med.uni-goettingen.de)

[www.med.uni-goettingen.de/content/personal\\_mentoring.html](http://www.med.uni-goettingen.de/content/personal_mentoring.html)

## **Mitarbeiterin**

Frauke Ritter M.A.

Telefon: 0551/39-10109

Telefax: 0551/39-13010109

[frauke.ritter@med.uni-goettingen.de](mailto:frauke.ritter@med.uni-goettingen.de)



UNIVERSITÄTSMEDIZIN GÖTTINGEN  
Georg-August-Universität  
Geschäftsbereich Personal  
Robert-Koch-Straße 32  
37075 Göttingen



# Mit Blick auf das Wesentliche

... Ulla Heilmeier

Nachdem Mentoring an der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) angesichts ausgeschöpfter Fördermittel vorübergehend „nebenbei“ durchgeführt wurde, verhandelte die damalige kommissarische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Carmen Franz 2010 die notwendigen Ressourcen für die Wiederbelebung eines Programms mit Expertise und Entwicklungspotenzial.

Im Mai 2010 wurde Mentoring mit Unterstützung vom Vorstand zunächst für fünf Jahre aus Mitteln des Professorinnenprogramms sowie der UMG in die Personalentwicklung integriert.

Nach abschließender Vorbereitung startete die erste Staffel mit 19 Teilnehmerinnen im Oktober 2010, die nun, im März 2012, ihren Abschluss findet in einer gemeinsamen Veranstaltung zum Auftakt der nachfolgenden Staffel.





Diese Broschüre stellt einen Zwischenbericht zum Abschluss der ersten Mentoring-Staffel dar. Die meisten der Ergebnisse beruhen auf Angaben aus der Zwischenbilanz im August 2011, da die Daten aus der Endauswertung dieser Runde aktuell noch nicht vollständig vorliegen. Zu dem Zeitpunkt der Zwischenbilanz war eine Mentee aus familiären und beruflichen Gründen verzogen und aus dem Programm ausgestiegen. Eine weitere Mentee wechselte nach der Halbzeit nach New York.

In diesem Bericht wird neben einer Darstellung des Gesamtkonzeptes und des Programmablaufs die Evaluation der Workshops zusammengefasst. Hinzu kommen weitere Auswertungsergebnisse bezüglich der Mentoring-Tandems bzw. des Gesamtprogramms. Zusätzlich stellen sich die Teilnehmerinnen in einem persönlichen Kurzprofil vor, welche Aspekte am Mentoring-Programm für sie am bedeutendsten waren, ergänzt um Einzelberichte zum Training, Coaching und Tandem. Eine ausführliche Abschlussevaluation und Verbleibstudie wird erst mit Ablauf der Förderperiode Mitte 2015 erstellt, die entsprechend 4 Staffeln berücksichtigen wird. Dort werden dann auch die Ergebnisse aus der Befragung der Mentor/inn/en hinsichtlich ihrer Erfahrungen, Einschätzungen und Anregungen aufgenommen.

In erster Linie richtet sich der vorliegende Bericht für die an diesem Programm Beteiligten – als Mentees oder Mentor/inn/en, aber auch als Trainerinnen, Vorgesetzte oder Geldgeber. Ziel und Zweck dieses Berichtes ist es,

einen kleinen Einblick in und eine Übersicht über das Programm zu geben. Mit dem Blick auf die – im Wesentlichen – Akteurinnen soll Mentoring mit Leben und Gesichtern gefüllt werden.

Vielleicht nimmt dieser Einblick aber auch einigen Menschen aus Ihrem Umfeld aus unzureichender Kenntnis erwachsene Vorbehalte. Möglicherweise stellen die Inhalte einen Anreiz für Kolleginnen dar, sich ebenfalls für das Programm zu bewerben. Auf jeden Fall bleibt hiermit etwas von dem dokumentiert, was Sie zumindest 18 Monate – vielleicht aber auch länger – verbunden hat, eine Zeit, in der es gute Begegnungen gab, wertvolle Tipps und Erkenntnisse für die eigene Karriere und Ihren persönlichen Lebensweg.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen alles Gute für Ihren weiteren Weg, wie auch immer Sie ihn für sich gestalten werden.

Ulla Heilmeier

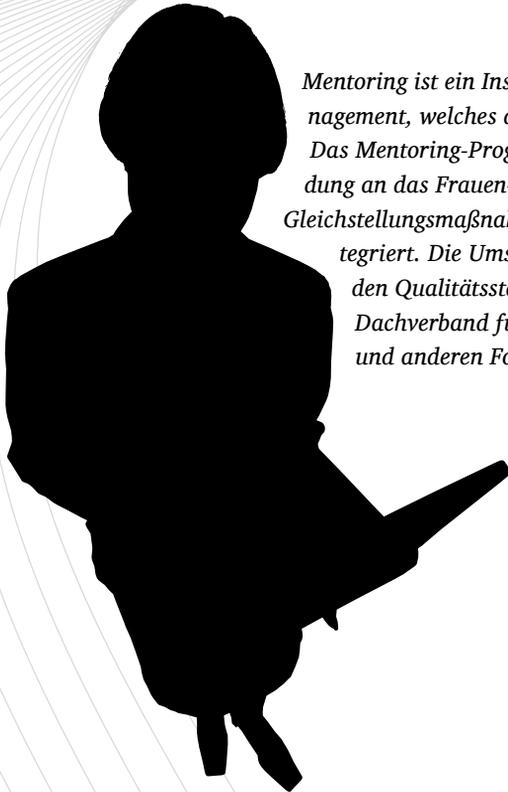
# Konzept Mentoring

Individuelle Karriereentwicklung  
für Nachwuchswissenschaftlerinnen



**Konzept Mentoring – Individuelle Karriereentwicklung  
für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

# **Das Mentoring-Programm der UMG**



*Mentoring ist ein Instrument zum systematischen Karrieremanagement, welches durch verschiedene Elemente befördert wird. Das Mentoring-Programm wurde nach vielen Jahren Anbindung an das Frauen- und Gleichstellungsbüro erfolgreich als erste Gleichstellungsmaßnahme in die Personalentwicklung der UMG integriert. Die Umsetzung des Programms erfolgt entsprechend den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V., dem Dachverband für Mentoring-Programme an Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen.*

Das Programm wird anteilig aus Mitteln des Professorinnenprogramms und der UMG finanziert. Die Laufzeit pro Staffel beträgt jeweils 18 Monate. Derzeit sind insgesamt vier Staffeln bis 2015 geplant mit durchschnittlich je 16 Teilnehmerinnen. Die aktuellen Planungen sind im Augenblick durch die anteilige Drittmittelfinanzierung limitiert. Die Fortsetzung und Verstärkung von Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird angestrebt.

## Säulen-Struktur

Der Aufbau des Programms basiert auf dem Dreiklang

**Tandem** Das Tandem ist ein unabhängiges Arbeitsbündnis zwischen Nachwuchswissenschaftlerin – der Mentee – und etablierter Führungskraft – der Mentorin oder dem Mentor. Die individuelle Begleitung und Unterstützung erfolgt in regelmäßigen vertraulichen Gesprächen, mindestens aber vier innerhalb der Laufzeit des Programms. Im Fokus stehen in erster Linie das strategische Vorgehen hinsichtlich der beruflichen Planung sowie die Reflexion persönlicher Kompetenzen.

**Training** Die Inhalte der Workshops stellen auf die Entwicklung von Führungspersönlichkeiten in Wissenschaft und Forschung ab. Die Themen bilden Soft-Skills im Bereich Selbst- und Führungskompetenzen ab, ergänzt um Methodenkompetenz sowie karriererelevante Inhalte (s. Kapitel Programmablauf).

**Networking** In dieser Säule wird zu diversen Veranstaltungen gemeinsam mit anderen universitären und universitätsnahen Einrichtungen eingeladen. Karriereplanung und andere Themen werden in verschiedenen Formaten (Impulsvortrag, Ex-



pert-Talk u.a.) konzipiert. Ziel ist die breite Diskussion und interdisziplinäre Vernetzung auf horizontaler und vertikaler Ebene. Zusätzlich erhalten die Teilnehmerinnen ein fortlaufendes professionelles **Coaching** in festen Kleingruppen.

Dieses Zusammenspiel eröffnet den Wissenschaftlerinnen unterschiedliche Möglichkeiten, ihre Themen und Anliegen zu besprechen: Im persönlich-vertraulichen Gespräch mit Mentorin oder Mentor, innerhalb einer kleinen Gruppe von 4 – 6 Personen mit verwandten Interessen und Fragestellungen, im Rahmen der Seminare und Workshops mit einer Anzahl von 12 – 16 Teilnehmerinnen oder aber im großen Zusammenhang von Netzwerk-Veranstaltungen, auf denen die Mentees mit weiteren Wissenschaftler/inne/n ins Gespräch kommen. So kann jede Mentee für sich entscheiden, in welchem Rahmen und an welcher Stelle ihre Fragestellungen möglichst ziel führend diskutiert und reflektiert werden können.



## **Ziele mit Mentoring**

### **Individuelle Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

- > frühzeitige berufliche Perspektivengenerierung
- > klare berufliche Zielentwicklung und -formulierung
- > Entwicklung von High Potentials zu Führungspersönlichkeiten
- > Ermutigung zur Umsetzung von Karriereplänen
- > Motivation zum Verbleib in der Wissenschaft
- > verbessertes Standing von Wissenschaftlerinnen  
in der Scientific Community

### **Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen**

- > frühzeitige Vermittlung karriererelevanter und  
fakultätsspezifischer Informationen
- > Vertiefen von Basiskompetenzen
- > praxisnahe Vorbereitung auf spezifische berufliche Anfor-  
derungen
- > Leistungspotenziale von Wissenschaftlerinnen  
identifizieren und ausschöpfen
- > Role-Models in Forschung und Führung sichtbar machen
- > Sensibilisierung für Genderaspekte in wissenschaftlichen  
Karriereverläufen sowie das Thema Chancengleichheit

### **Strukturentwicklung im Hochschul- und Wissenschaftsbetrieb**

- > Optimierung der Karrierechancen von Frauen im Sinne der  
Chancengleichheit
- > Qualitätssteigerung in der Nachwuchsförderung für Wissen-  
schaftlerinnen
- > Transparenz in und Veränderung hinsichtlich bestehender  
Zugangs- und Aufstiegsmechanismen
- > Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen

- > Beteiligung exzellenter Wissenschaftlerinnen an relevanten Entscheidungsprozessen
- > Verbesserung der internen Kommunikationskultur

#### **Auf- und Ausbau beruflicher Vernetzung**

- > Initiierung interdisziplinärer Netzwerke
- > Informationsaustausch und gegenseitige Unterstützung

## **Zielgruppe Mentees**

Das Programm richtet sich an ambitionierte Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen – oder vergleichbare Qualifikationsebenen – des Göttinger Forschungs-Campus aus der Medizin, den Naturwissenschaften, der Psychologie sowie weiteren interdisziplinär ausgerichteten Fachbereichen.

Die Ausrichtung des Programms über die UMG hinaus begründet sich in dem Wunsch, den Austausch, die Vernetzung und die Zusammenarbeit über das eigene Haus hinaus zu befördern sowie Einblicke in andere Institutionen und Fachkulturen zu ermöglichen.

Die Bewerberinnen durchlaufen einen mehrstufigen Auswahlprozess:

- > Vorgespräch mit der Koordinatorin des Mentoring-Programms
- > Schriftliche Bewerbung mit Profilbogen, CV und Motivations schreiben
- > Auswahlgespräch mit Vertreter/inne/n des Wissenschaftlichen Beirats

Entscheidend für die Auswahl der Mentees ist weniger die Exzellenz als vielmehr die Frage: Erscheint Mentoring als ein hilfreiches Instrument für die Bewerberin? Und auch umgekehrt: Welche spezifischen Kompetenzen, Erfahrungen oder Kenntnisse bringt die Bewerberin ggf. in die Gruppe ein?

#### **Generelle Auswahlkriterien sind:**

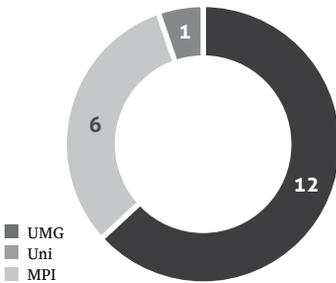
- > Motivation und Ambition zu Karriere in Wissenschaft und Forschung
- > das wissenschaftliche und persönliche Potenzial zur Karriere
- > das voraussichtliche Engagement im Rahmen des Mentoring-Programms
- > sozio-biographische Aspekte



Im Ergebnis repräsentiert die ausgewählte Gruppe der Mentees zum überwiegenden Teil die UMG mit dem Ziel, möglichst viele verschiedene Abteilungen abzubilden. Andere Fakultäten und Institute (MPIs, DPZ u.a.) sind je nach Bewerbungslage und Möglichkeit ausgewogen in ihrer ganzen Vielfalt unter den Teilnehmerinnen vertreten.

In der ersten Staffel verteilen sich die 19 Teilnehmerinnen wie folgt:

### Mentees 2010: Einrichtung

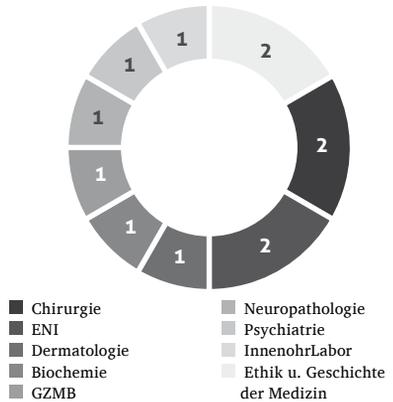


Die 6 Teilnehmerinnen aus der Universität waren zur Hälfte in der Fakultät für Chemie beschäftigt, jeweils 1 in den Fakultäten Biologie, Agrarwissenschaften und Forstwissenschaften.

5 Mentees der gesamten Gruppe waren Doktorandinnen der Göttinger Graduiertenschule für Neurowissenschaften und Molekulare Biowissenschaften (GGNB).

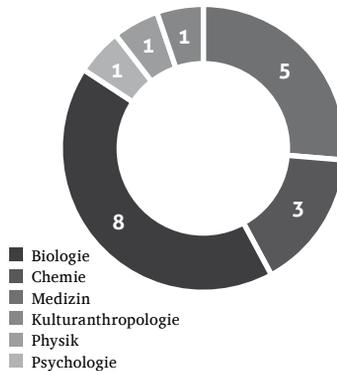
Die 12 Teilnehmerinnen der UMG deckten eine breite Palette von insgesamt 9 Abteilungen und Instituten ab (s. folgende Graphik).

### Mentees 2010: UMG-Abteilungen



Fachlich waren in der Gesamtgruppe der Mentees überwiegend Biologinnen und Medizinerinnen vertreten sowie auch einige Chemikerinnen. Jeweils eine Mentee kam aus der Physik, der Psychologie und der Kulturanthropologie (siehe Graphik).

### Mentees 2010: Fach



Die Anzahl der Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen war ausgeglichen, hinzu kam eine Habilitandin.

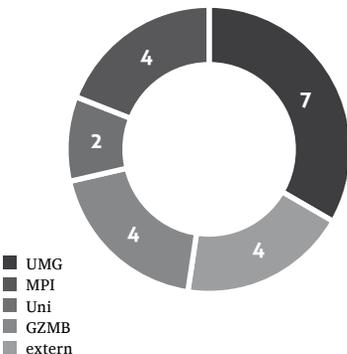
# Wer wird Mentorin oder Mentor?

Die Mentorinnen und Mentoren werden auf allen Führungsebenen – überwiegend Professorinnen und Professoren – je nach Bedarf der jeweiligen Mentee aus Wissenschaft und ggf. auch aus Wirtschaft und Industrie akquiriert.

Überwiegend handelt es sich bei den Mentor/inn/en um einen Personenkreis des Göttinger Forschungs-Campus oder aus der Region. In Einzelfällen, je nach Bedarf und Vorschlag der Mentees, werden auch Personen aus dem nationalen und internationalen Umfeld eingebunden.

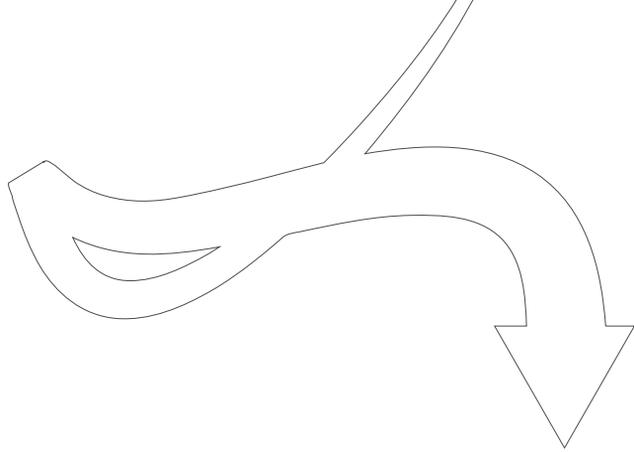
In der ersten Staffel bildeten 21 Mentor/inn/en, darunter 16 Frauen und 5 Männer Tandems mit den Mentees. In zwei Fällen gingen die Mentees jeweils mit zwei Mentor/inn/en eine Mentoring-Beziehung ein. Die beteiligten Mentor/inn/en sind folgenden Einrichtungen zuzuordnen:

## Mentor/inne/n 1. Staffel



Die Mentee findet in einem mehrstufigen System zu einer ihrem Suche-Profil geeignet erscheinenden Persönlichkeit:

1. Die Mentee schlägt eine Person vor und nimmt selbstständig Kontakt auf, oder die Anfrage an eine/n potentielle/n Mentor/in läuft über die Koordinatorin.
2. Sowohl bei der Auftakt-Veranstaltung als auch bei einem Networking-Dinner im Anschluss an den Einführungs-Workshop für die Mentees gibt es die Gelegenheit, mit einigen Mentorinnen und Mentoren ins Gespräch zu kommen und evtl. weitreichende Übereinstimmungen fest zu stellen, die ein Tandem begründen können.
3. Über die Koordinationsstelle Mentoring werden fortlaufend neue Mentorinnen und Mentoren akquiriert. Häufig finden sich in diesem Pool von derzeit rund 40 Personen Mentorinnen oder Mentoren, die zu dem Bedarfsprofil einzelner Mentees passen. Das Matching erfolgt in diesem Fall auf Vorschlag der Programm-Koordinatorin. Die Entscheidung über die Installation eines Tandems obliegt aber den Beteiligten.
4. Erst wenn die vorgenannten Optionen noch nicht zum Erfolg geführt haben, suchen Mentee und Koordinatorin gemeinsam weiter nach einer Persönlichkeit, die auf das spezifische Anforderungsprofil der Mentee passt.



In der Regel betreut ein/e Mentor/in je eine Mentee. In Einzelfällen geht eine Mentee auch gleich Arbeitsbündnisse mit zwei Mentor/inn/en ein (Dual-Mentorship). In der ersten Staffel hatte z.B. eine Mentee zwei Mentorinnen, die vor ihren sehr unterschiedlichen biographischen Hintergründen ganz verschiedene Schwerpunktkompetenzen einbrachten, die für die Mentee in ihrer Zusammenführung von größtem Nutzen waren. Eine weitere Mentee konnte auf eine Paar-Mentorenschaft zurück greifen – ein Akademiker-Ehepaar (ein Hochschullehrer und eine psychologische Beraterin) –, welches der Mentee mit seinen Erfahrungen in der Problematik mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruflichkeit insbesondere in der Phase der akuten Familiengründung hilfreich zur Seite stehen konnte.

# Struktureller Rahmen

## Kooperationspartner/innen

Das Mentoring-Programm der UMG ist grundsätzlich autark in seiner Umsetzung. Dem Wunsch nach enger Vernetzung mit der Universität u.a. entsprechend werden insbesondere die Rahmen- und Netzwerk-Veranstaltungen in Kooperation mit der Stabsstelle Zukunftskonzept (ZuK), der Göttinger Graduiertenschule für Neurowissenschaften und Molekulare Biowissenschaften (GGNB) sowie dem Forschungszentrum Molekularphysiologie des Gehirns (CMPB) in einer gemeinsamen Steuergruppe konzipiert. Ebenso werden z.B. über diese Gruppe freie Kapazitäten in den Workshops der jeweiligen Einrichtungen kommuniziert, sodass eine 100%ige Auslastung der Angebote gewährleistet ist.

In jüngerer Zeit gibt es auch eine enge Zusammenarbeit mit der Philosophischen Fakultät, die ein weiteres Mentoring-Programm für Post-Doktorandinnen an der Universität ins Leben gerufen hat, insbesondere in der Abstimmung hinsichtlich Netzwerk-Veranstaltungen.

Weitere Vertreter/innen anderer Einrichtungen (s. Graphik Seite 42) unterstützen das Programm als Multiplikator/inn/en und Ansprechpartner/innen.

## Wissenschaftlicher Beirat

Die Mentoring-Programme der UMG und der Stabsstelle Zukunftskonzept ([www.uni-goettingen.de/mentoringzuk](http://www.uni-goettingen.de/mentoringzuk)) haben einen gemeinsamen Beirat einberufen, um die Zusammenarbeit auch hierüber zu manifestieren und nach außen sichtbar zu ma-

chen. Der fakultative Hintergrund der Beiratsmitglieder bildet entsprechend neben der Medizin und den Naturwissenschaften auch die Geisteswissenschaften ab.

Sprecherin des Beirats ist Prof. Dr. Mary Osborn vom Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie.

### Weitere Beiratsmitglieder sind:

- > Prof. Dr. Frauke Alves, UMG, Abt. Hämatologie/Onkologie
- > Prof. Dr. Julia Fischer, DPZ, Kognitive Ethologie
- > Prof. Dr. Anna-Kathrin Hell, UMG, Abt. Orthopädie
- > Prof. Dr. Jens Scheiner, Universität Göttingen, CRC Education and Religion
- > Prof. Dr. Christine Stadelmann-Nessler, UMG, Abt. Neuropathologie

### Vertreterinnen:

- > Dr. Astrid Heutelbeck, UMG, Abt. Arbeits- und Sozialmedizin
- > Dr. Karin Reimers, Leiterin Betriebsärztlicher Dienst der UMG und Gesamtuniversität
- > Prof. Heide Siggelkow, Leiterin des Endokrinologikums Göttingen sowie UMG, Abt. Gastroenterologie und Endokrinologie



# Ablauf des Mentoring- Programms

*Mit rund 200 Gästen des gesamten Göttinger Forschungs-Campus' von Doktorandinnen bis Professor/inn/en wurde das Mentoring-Programm der Universitätsmedizin Göttingen für Nachwuchswissenschaftlerinnen am 2. September 2010 im Rahmen einer Auftaktveranstaltung zusammen mit der Stabsstelle Zukunftskonzept in der Historischen Sternwarte in Göttingen feierlich eröffnet.*



Den Festvortrag hielt Prof. Julia Kzhyshkowska der Medizinischen Fakultät Mannheim, Universität Heidelberg, zu dem Thema „Career support programs for women: their significance for professional progress“. Ebenso wie Frau Kzhyshkowska in ihrer Persönlichkeit und Vita überzeugte, konnte sie in ihrem Vortrag über ihre eigene erfolgreiche Teilnahme an einem Mentoring-Programm für zukünftige Professorinnen mitreißen.

Der Einführungs-Workshop für die Mentees der ersten Staffel fand am 16.11.2010 in der Akademie Waldschlösschen in Reinhausen bei Göttingen statt. Der Tages-Workshop diente dazu, dass sich die Mentees in verschiedenen Übungseinheiten, insbesondere zum Rollenverständnis, zur Zielentwicklung sowie zur Ausgestaltung des Tandems untereinander kennen lernten. Der Workshop wurde mit einem Networking-Dinner abgerundet, zu dem potenzielle Mentor/inn/en eingeladen waren. Dieser Abend bot den Beteiligten die Möglichkeit, andere Akteurinnen und Akteure kennen zu lernen.

Entsprechend gab es einen Einführungs-Workshop für Mentor/inn/en zeitlich so versetzt, dass bereits erste Mentoring-Gespräche stattgefunden hatten. Hier lag der thematische Schwerpunkt auf Rollenreflexion und Beratungskompetenz.

Die Durchführung der Trainings und Coachings für die Mentees erfolgte im Zeitraum von Januar 2011 bis März 2012 mit folgenden Schwerpunkten:

> Führungskompetenz (Konfliktmanagement, Führungskräfte training)



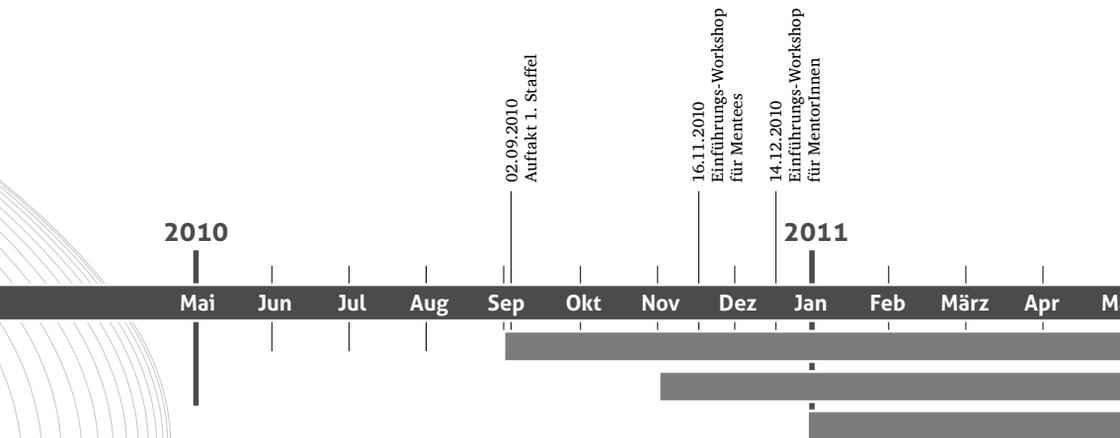
- > Methodenkompetenz (Zeit- und Projektmanagement)
- > Selbstkompetenz (Selfmarketing, Gesprächsrhetorik, Karriere- und Netzwerkmanagement, Stimmtraining, Bewerbungstraining, Work-Life-Balance)
- > Strukturen und Karriere faktoren in der Wissenschaft (Forschungsförderung, Berufungstraining, Gender & Diversity)

Aus dem Angebot von 13 Seminaren sollte jede Mentee mindestens 6 Workshops belegen.

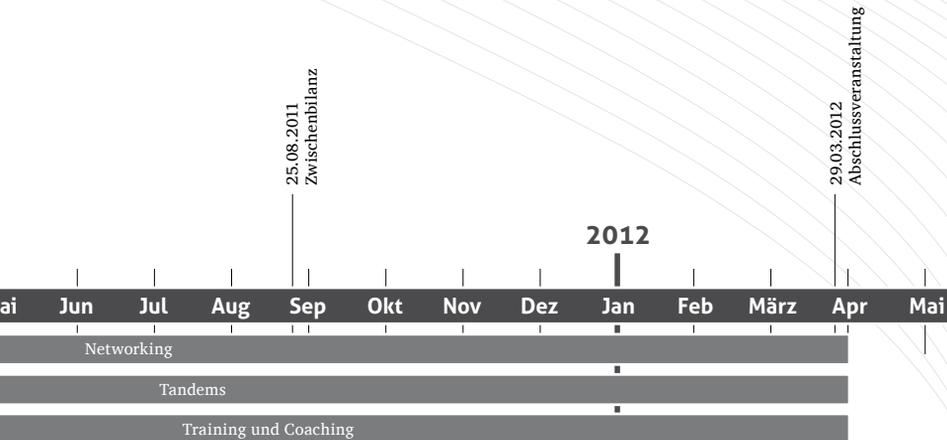
Zusätzlich gab es die Möglichkeit des Coachings in Kleingruppen mit je 4 Coachingterminen à 2,5 Stunden.

Ein Anreiz für die Mentor/inn/en bestand in der Möglichkeit, ein bestimmtes Kontingent an Einzel-Coachings in Anspruch zu nehmen.

Die strategische Vernetzung mit Kolleginnen, aber auch mit verschiedenen Mentor/inn/en wurde über die gesamte Laufzeit durch unterschiedliche Veranstaltungen in engem Zusammenschluss mit den Partnereinrichtungen gefördert.



- 26.01.2011** Networking-Dinner mit einem Gastvortrag und anschließender Diskussion mit Prof. Dr. Eve Marder (USA), prominente Vertreterin aus den Neurowissenschaften und engagierte Wissenschaftlerin für die Gleichstellung von Frauen (Organisation: MPI für Dynamik und Selbstorganisation in Kooperation mit der GGNB)
- 12.05.2011** Networking-Dinner mit einem interaktiven Gastvortrag von Pamela Emmerling (Tornesch) zum Thema „Small Talk und Networking ohne Rezept“ (Organisation: UMG)
- 28.06.2011** Networking-Lunch mit Gastvortrag und Workshop-Einheiten zum Thema „Mentoring that makes a difference“ mit Dr. Jennifer de Vries (Australien) über die Bedeutung von Mentoring im Changemanagement von Organisationen (Organisation: ZuK)
- 28.08.2011** Stadtführung „Wissenschaft mit Charme – Frauen schreiben Geschichte“ (Organisation: UMG)
- 23.11.2011** Networking-Lunch zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere“ mit Impulsvortrag und Talk-Runden mit verschiedenen Wissenschaftler/inne/n der Universität (Organisation: ZuK in Kooperation mit dem Familienservice)
- 21.03.2012** Vernetzungs-Veranstaltung zum Thema „Der Weg zur Professur – von der Ausschreibung bis zur Berufung“ mit diversen Gastvorträgen und anschließenden Diskussionskreisen (Organisation: Philosophische Fakultät)



Darüber hinaus wurde das Mentoring-Programm der UMG auf Karrieremessen und -symposien für Nachwuchswissenschaftler/innen präsentiert.

**14.09.2011** „Horizon’s Career Fair“, MPI für Biophysikalische Chemie

**03.11.2011** „Women’s Career and Networking Day“ – Symposium und Networking-Dinner, GGNB

Zur Hälfte der ersten Staffel wurde eine Zwischenbilanz gezogen. Im Rahmen eines informellen Treffens am 25.08.2011 wurde die zusammenfassende Auswertung der zuvor versandten Fragebögen für Mentees sowie für Mentorinnen und Mentoren präsentiert und einzelne Aspekte zur Optimierung der zweiten Halbzeit bzw. zukünftigen Staffeln diskutiert.

Den feierlichen Abschluss der ersten Staffel und zugleich auch Auftakt der Folgestaffel bildet eine Veranstaltung mit Vorträgen, Verleihung von Zertifikaten und anschließendem Empfang am 29.03.2012 im Historischen Gebäude der Alten Universitätsbibliothek.



# Auswertung der Workshop-Reihe



## Rahmen

Innerhalb der Programm-Laufzeit wurden insgesamt 13 Workshops im Bereich der Schlüsselkompetenzen zur Entwicklung von Führungspersönlichkeiten in Wissenschaft und Forschung angeboten. Das Thema Selfmarketing wurde wegen der großen Nachfrage zweimal durchgeführt.

Die Trainings dauern durchschnittlich 1 bis 2 Tage. Die Anzahl der Teilnehmerinnen ist in der Regel auf 12 begrenzt. Bei Angeboten mit zwei Trainerinnen beträgt die maximale Gruppengröße 16 Teilnehmerinnen. Nur beim Stimm- und Berufungstraining ist die maximale Teilnehmerinnen-Anzahl noch geringer.

Sowie freie Plätze in einzelnen Workshops zur Verfügung stehen, werden diese anderen interessierten Nachwuchswissenschaftlerinnen der UMG und kooperierenden Einrichtungen angeboten.

## Auslastung

Bis auf die Workshops „Gender & Diversity“ und „Zeitmanagement & Work-Life-Balance“ waren alle Veranstaltungen zu 100% ausgebucht. Bedauerlicherweise kam es – meist aus Krankheitsgründen – immer wieder auch zu einzelnen kurzfristigen Absagen, sodass die tatsächliche Teilnehmerinnenzahl in wenigen Fällen unter der Zahl der verfügbaren Plätze lag.

Die Mentees sollten insgesamt mindestens 6 Workshops besuchen. Mehr als die Hälfte der Mentees hat an 6 bis 11 Trainings teilgenommen, 4 Mentees an 5 Trainings und nur 3 Mentees haben lediglich an 1 bis 3 Workshops partizipiert.



## Bewertung

Insgesamt wurden die Workshops als besonders hilfreich im Rahmen des Mentoring-Programms herausgestellt. In einem Bewertungssystem von insgesamt 6 Punkten kamen nur zwei Workshops unter 5 Punkte und fallen somit in die Kategorie „befriedigend“ bis „gut“. Zu diesen Themen werden für die Zukunft Alternativen entwickelt. Für das Thema „Karrieremanagement“ konnten bereits neue Trainerinnen gewonnen werden.

Alle anderen Workshops erreichten mehr als 5 Punkte und können somit als „sehr gut“ betrachtet werden.

Als „herausragend“ (mehr als 5,75 Punkte) zu nennen sind die Workshops Forschungsförderung, Führungskräfte- und Online-Coaching sowie fast alle Angebote von Christiane Fuchs und Inge Hermann (Bewerbungstraining, Stimmtraining, Selfmarketing, Konfliktmanagement).

# Online-Coaching Zeitmanagement

... Ein Bericht von Annette Denker

*Einer der Workshops, von denen ich im Rahmen des Mentoring-Programms am meisten profitiert habe, war das Online-Coaching zum Thema Zeitmanagement. Der große Vorteil und gleichzeitig auch schon die erste Übung zur Zeiteinteilung waren, dass man sich die verschiedenen Übungseinheiten (insgesamt ungefähr zehn Stunden) auf zwei Wochen aufteilen konnte. Zunächst wurde ein persönliches Zeitmanagement-Profil mithilfe eines Fragebogens erstellt. Dabei wurden Probleme in der eigenen Organisation identifiziert. Entsprechend dieser Ergebnisse und des eigenen Bedarfs wurden von der Trainerin Übungsblöcke empfohlen. Außerdem konnte man sein eigenes Trainingsziel formulieren.*

In meinem Fall wurde sehr schnell deutlich, dass es mir relativ leicht fiel, Aufgaben nach Priorität zu ordnen, dass meine Zeitplanung aber oft zu ambitioniert und somit unrealistisch war. Dies führte oft dazu, dass mir am Ende des Tages zu wenig Zeit für andere Dinge blieb. Außerdem fühlte ich mich häufig gestresst. Schließlich bemerkte die Trainerin auch, dass meine schriftliche Zeitplanung weiter verbessert und vor allem digitalisiert werden könnte.

In den nächsten zwei Wochen diskutierte ich meine kurz- und langfristigen Zeitpläne mit der Trainerin, entweder per Email oder im Forum des Online-Coachings. Da-

bei lernte ich, mir deutlich mehr Zeitpuffer in meine Tages- und Wochenpläne einzubauen und mir bewusst Zeit für Ruhe und Entspannung zu nehmen. Außerdem half mir die Trainerin bei der Überarbeitung meines Lebenslaufs und bei der Digitalisierung meiner Zeit- und Projektplanung. Viele von den Tricks und Ideen, die ich in diesen zwei Wochen gelernt habe, habe ich inzwischen in meine persönliche Zeitplanung integriert. Ich kann einen derartigen Zeitmanagement-Workshop sehr empfehlen und halte das Online-Coaching für ein hervorragendes Instrument, die persönliche und professionelle Weiterentwicklung von Mentees zu fördern.

Zwischen Selbstreflexion und  
Horizontenerweiterung

# Training und Coaching

... Ein Bericht von Ulrike Keitel

*Innerhalb des Mentoring-Programms der Universitätsmedizin Göttingen werden zahlreiche Workshops angeboten, die ein breites Spektrum karriererelevanter Kompetenzen ansprechen und zur Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen beitragen sollen.*

Kleine Gruppen von bis zu 12 Frauen bestehend aus Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen unterstützen eine angenehme, intime Atmosphäre, die dazu einlädt, engagiert mitzuarbeiten, sich mit anderen Mentees und den Traineerinnen auszutauschen und Lösungsansätze für verschiedene Problemstellungen des Alltags auszuarbeiten.

Jede erhält innerhalb der praktischen Übungen – sei es in einer kleinen Gruppe oder mit allen Teilnehmerinnen – die Gelegenheit, ihren Standpunkt oder ihren Konflikt darzustellen, so dass individuel-

le Themen gut bearbeitet werden können. Darüber hinaus vermitteln die Trainerinnen fundiertes Basiswissen und das nötige „Know-how“ um knifflige Situationen zu meistern, wie es beispielsweise in den Seminaren von Christiane Fuchs und Inge Herrmann der Fall war, z.B. im Konfliktmanagement- und Gesprächsrhetorik-Seminar. Auf die nächste Führungsaufgabe wurde ich sehr gut von Frau Balda Seeger vorbereitet, die mir mit ihrem Führungskräfteworkshop die Augen und mein Bewusstsein für verschiedene Arten der Personalführung geöffnet hat. Ein Aha-Er-



lebnis, das mir die Betreuung einer Studentin erleichterte.

Neben Kursen zur Optimierung zwischenmenschlicher Kommunikation wurden darüber hinaus sehr praktisch orientierte, jedoch für die akademische Laufbahn essentielle Workshops angeboten, wie das Forschungsförderungsseminar von Frau Beate Scholz oder der Workshop zu Berufungsverfahren unter Leitung von Frau Franziska Jantzen. Beide Kurse waren sehr informationsorientiert, ließen aber dennoch Platz für praktische Übungen, um einmal ein fiktives Forschungsprojekt zu planen oder vor einer Berufungskommission zu sitzen, um Rede und Antwort zu stehen. Denkanstöße bleiben nicht aus. Was zuvor lose Gedanken im Raum waren, fügte sich nun zu Zielen und Zukunftsvisionen. Überlegungen wurden angeregt, die zuvor noch weit entfernt lagen und plötzlich war man mitten drin in der eigenen Karriereplanung: Wie kann ich meine Finanzierung während meines Forschungsaufenthaltes angehen? Wie ist der Plan, wenn ich zurückkehre? Welche weiteren Möglichkeiten habe ich? Was für eine Position ist für mich vorstellbar, wo will ich hin?

**I**ch bin nun nach 18 Monaten im Mentoring-Programm in meinem dritten Promotionsjahr. Gedanken und Karrierepläne, die zuvor nur grob umrissen waren, haben Formen angenommen. Ich habe nun Antworten auf die Fragen „Was?“ und „Wie?“ gefunden und das Know-how gelernt, um die Vorstellungen Gestalt annehmen zu lassen.

Auch die größte Hürde der gläsernen Decke wurde schließlich durch Frau Silvie Klein-Franke verbalisiert und kann angegangen werden. Kein einfaches Geschäft, doch nun kennen wir die Tücken und Schwierigkeiten, die sich nicht vermeiden lassen, aber überwindbar sind.

Wir wurden gecoacht, qualifiziert und vorbereitet. Wir haben uns selbst reflektiert, Hindernisse und Schwierigkeiten erkannt und die Lösung unserer Probleme in die Hand genommen. Die Mittel und Wege wurden mit qualifizierten Trainerrinnen ausgearbeitet und zusammen mit motivierten und engagierten Mentees diskutiert. Wer sich nicht vor konstruktiver Kritik und Offenheit scheut, ist im Mentoring-Programm richtig aufgehoben.

Zwischenauswertung

# Mentoring-Tandem



*Die Häufigkeit der ausführlichen Gespräche zwischen Mentee und Mentor/in variierte von eins bis zu sechs Gesprächen, die gesamte Kontaktfrequenz inkl. Email und Telefonaten schwankte zwischen vier und 20 Kontakten. Im Durchschnitt hatten die Mentees rund neun mal Kontakt zu ihren Mentor/inn/en und knapp vier Face-to-face-Gespräche über ca. 15 Monate.*

Insgesamt wurden die Mentoring-Tandems überwiegend mit mindestens „gut“ beurteilt. Die Zufriedenheit begründete sich vor allem in dem Interesse, der Ansprechbarkeit, der Offenheit sowie der Sympathie der Mentor/inn/en. Aber auch die individuell persönliche Beratung unter gleichzeitiger Wahrung der Meinungsfreiheit hat zu einer positiven Bewertung der Tandems geführt. Darüber hinaus wurden Aspekte wie konstruktives Feedback, Ermutigung, Motivation und Verbindlichkeit als sehr förderlich für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung genannt.

Die wichtigsten Lernerfahrungen im Mentoring-Gespräch lagen vor allem im Erkennen der Bedeutung einer individuellen strategischen Karriereplanung und ebenso in der Akzeptanz eigener Entscheidungen (beruflich, familiär, persönliche Ziele). Weitere wichtige Lernerfahrungen waren soziale Kompetenz, Prioritäten setzen und Alternativen entwickeln sowie die Notwendigkeit von Durchsetzungsvermögen und das Bewusstsein, dass Durchsetzung das Risiko impliziert, anzuecken.

## Zwischenblick auf das

# Gesamtprogramm

In der Gesamtschau lassen sich vier Punkte zusammenfassen, von denen die Mentees positiv überrascht waren:

- > die herausragende Qualität der Trainings und die Anwendbarkeit der erarbeiteten Inhalte
- > das Empowerment
- > der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe der Mentees trotz unterschiedlicher Qualifikationsstufen und Disziplinen
- > die Intensität und Effektivität der Kleingruppen-Coachings

Unterm Strich wurden die Erwartungen der Mentees durch die Teilnahme am Programm erfüllt, zum Teil wurden diese sogar übertroffen.

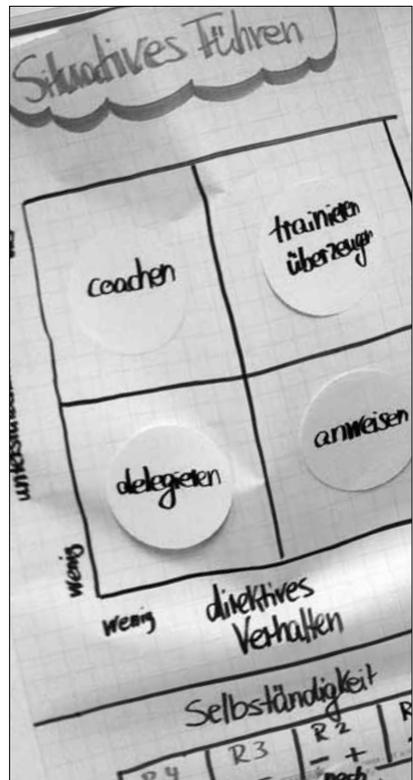
Nach der **Bedeutung der verschiedenen Bausteine** des Programms gefragt, ergaben die Antworten der Mentees folgendes Ranking:

1. Training
2. Coaching und Tandem
3. Networking

Die **Ziele**, welche die Teilnehmerinnen vorrangig mit Mentoring verbunden haben, lassen sich in vier Kategorien einordnen.

- > persönliche Karriereplanung, von Perspektivengenerierung bis hin zu konkreten Hinweisen zur Planung

- > Zuwachs an Souveränität, Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein im Auftreten und Präsentieren
- > persönliche Weiterentwicklung durch das Aneignen von Kompetenzen für eine Führungsposition
- > Vernetzung mit Mentees und Mentor/inn/en



Insgesamt wurde dem Mentoring-Programm ein hoher Anteil am bisherigen Erfolg bzw. dem Erreichen vorgenannter Ziele beigemessen. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten schätzten den Anteil von Mentoring an der Zielerreichung auf 75% ein, einige sogar auf 100%.

Alle Mentees würden Mentoring uneingeschränkt weiter empfehlen. Knapp 90% unterstreichen insbesondere die Bedeutung des Instruments Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Medizin, den Naturwissenschaften und der Psychologie.

## Optimierungsvorschläge

Das Gesamtkonzept wird durch die Rückmeldungen der Beteiligten bestätigt.

Folgende konkrete Verbesserungsvorschläge und Anregungen wurden genannt und konnten zum Teil bereits für die Folgestaffel umgesetzt werden:

- > Das Gruppen-Coaching wird zeitlich verkürzt und dafür häufiger in kürzeren Abständen durchgeführt.
- > Der Vorschlag, die Expertise von Mentor/inn/en und weiteren Akteur/inn/en des Göttinger Forschungs-Campus' noch mehr einzubinden, wird zukünftig in den Netzwerk-Veranstaltungen mehr berücksichtigt. So ist z.B. eine Veranstaltung zum Thema „Plan B“ angedacht. Ziel ist es, die Lebenswege und persönlichen Entscheidungen einiger Mentor/inn/en für die Mentees kennen zu lernen und sie als Ansprechpartner/inn/en über dieses Format greifbarer zu machen.
- > Mehrfach wurde der Wunsch nach stärkerer Vernetzung geäußert. Die-



ser Aspekt kommt im Rahmen des Programms lediglich in gemeinsamen Veranstaltungen und Workshops zum tragen. In der Networking-Säule des Programms ist die größte Eigeninitiative der Mentees erforderlich. Die Beteiligten sind in dem Grad ihres Engagements eigenverantwortlich. So bedarf es für ein regelmäßiges Treffen der Mentees, z.B. in Form eines Stammtisches, einen Impuls aus der Gruppe heraus, damit dieser selbst organisiert oder mit Unterstützung der Koordinationsstelle umgesetzt werden kann.

- > Durch die relativ geringe Teilnahme an klinisch tätigen Ärztinnen am Programm kamen spezifische Fragestellungen zur Vereinbarkeit von Klinik und Forschung stellenweise zu kurz. Diesem Umstand wurde in der Auswahl der Teilnehmerinnen in der Folgestaffel Rechnung getragen.
- > Zusätzlich wurden Seminare zu den Themen „Freie Rede“, „Präsentationstechniken“ und „Stressmanagement“ vorgeschlagen. Der Umgang mit Stresssituationen wird im neuen Programm in den Workshop von Astrid Böttger integriert. Weitere Ergänzungen und Modifizierungen im Rahmen der Trainingsreihe werden für 2013 überdacht.

## Erfahrungsbericht

# Mentoring Tandem

... Ein Bericht von Annette Denker

*Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie man an ein Mentoring Tandem herangeht. In meinem Fall hatten wir von Anfang an eine relativ klar definierte Aufgabe: Ich wollte für meine Postdoc-Bewerbungen, die Entscheidung für ein Postdoc-Labor und für die Bewerbungen um ein entsprechendes Stipendium vom Wissen einer erfahrenen Wissenschaftlerin profitieren. Ich wollte in der Lage sein, eine reflektierte Entscheidung für meine weitere wissenschaftliche Laufbahn treffen zu können.*

Meine Mentorin hat diesen Prozess von Anfang an begleitet. Während ich selbst nach Laboren gesucht habe, die mich interessieren könnten, gab sie mir Ratschläge, worauf ich bei meiner Auswahl achten könnte. Als ich mich schließlich für fünf Labore entschieden hatte, gab mir meine Mentorin Tipps für die Anschreiben und den Lebenslauf. Ich erhielt außerdem wertvolle Ratschläge zu meinem Vortrag, den ich im Rahmen der Interviews halten durfte. Schließlich beriet mich meine Mentorin auch bei der endgültigen Entscheidung für eines der Labore. Momentan arbeiten wir grade an den Bewerbungen für meine Postdoc-Stipendien.

Zusammenfassend kann ich festhalten, dass die konstruktive Zusammenarbeit mit meiner Mentorin von entscheidender Bedeutung für meine weitere Karriere gewesen ist. Besonders wichtig war in diesem Zusammenhang, dass ich zwar das Gefühl hatte, die volle Unterstützung und Hilfe zu bekommen, mir aber wichtige Entscheidungen in keiner Weise abgenommen wurden und ich mich nicht in irgendeine Richtung gedrängt fühlte. Stattdessen hatte ich immer den Eindruck, dass meine Mentorin mir tatsächlich helfen wollte, herauszufinden, was das Beste für mich selbst ist.



1. Staffel

# Profile Mentees



## **Dr. Julia Braunger**

**Institut / Abteilung** Institut für Organische und Biomolekulare Chemie, Universität Göttingen

**Mentor** Prof. Dr. A. Wodarz, Abteilung Stammzellbiologie, GZMB

**Aktuelle berufliche „Verortung“ / wissenschaftliche Tätigkeit**

Doktorandin im letzten Jahr der Promotion

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... die Verknüpfung von Kompetenzzuwachs durch Methodenkurse mit dem Zusammenreffen von Menschen in den unterschiedlichsten Karrierestadien. Zum einen wurde in den Kursen durch exzellente Trainerinnen sehr anschaulich Wissen vermittelt. Hier war ich insbesondere vom Stimmtraining begeistert. Es war faszinierend festzustellen, welche Effekte durch Einsatz einfacher und eigentlich auch naheliegender Mittel erzielt werden konnten. Zum anderen boten diese Kurse immer auch die Möglichkeit des persönlichen Austausches. Da ich mich persönlich noch am Anfang meiner Karriere befinde, konnte ich in Gesprächen sehr vom Erfahrungsschatz meiner Mitmentees profitieren. Die Gespräche mit meinem Mentor empfand ich ebenfalls als sehr angenehm. Hierbei war es für mich als Doktorandin insbesondere interessant, den Perspektivwechsel zu vollziehen.

## **Dr. Sabine Pfeifenbring**

**Institut / Abteilung** Institut für Neuropathologie, Universitätsmedizin Göttingen

**Mentorin** Prof. Dr. Dr. H. Ehrenreich, MPI für Experimentelle Medizin

**Wissenschaftliches Profil / aktueller Tätigkeitsschwerpunkt** Weiterbildung zur Fachärztin für Neuropathologie, PhD Studentin im GGNB Programm Molecular Physiology of the Brain

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlern, einschließlich meiner Mentorin. Da ich nicht in Göttingen studiert habe, war es für mich besonders wichtig, neue Kontakte zu knüpfen. Die Mentees gehören unterschiedlichen naturwissenschaftlichen Fachrichtungen an und haben verschiedene berufliche Positionen inne. Die Mischung war sehr ausgewogen. Dadurch konnten sowohl berufliche als auch private Verbindungen neu entstehen. Verbindungen, die hoffentlich über die Mentoring Staffel hinaus bestehen werden.



## **Dr. Ellen Reisinger**

**Abteilung Hals-Nasen-Ohrenheilkunde**

**Mentorin Prof. Sigrid Hoyer-Fender, Abteilung Entwicklungsbiologie, GZMB**

**Aktuelle berufliche „Verortung“** Nachwuchsgruppenleiterin der Gruppe „Molecular Biology of Cochlear Neurotransmission“

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... die Freundschaft mit Mentees, die in etwa auf gleicher Stufe der Karriere stehen. Mit zwei dieser befreundeten Mentees bin ich auch in der Coaching-Gruppe, in welcher wir speziell für unsere Probleme in professionellen Verhaltensweisen trainiert wurden. Innerhalb des Mentoring-Programms haben wir uns in zahlreichen Seminaren weitergebildet, die mir und meinen Mit-Mentees viel Wissen mitgegeben haben. Das hat mir in der Praxis auf vielen Ebenen weitergeholfen. Als ein Beispiel möchte ich das Seminar zu den Führungsstrategien erwähnen. Bereits vor Beginn des Mentoring-Programms habe ich Doktoranden betreut, die kürzlich promoviert haben. Im Seminar habe ich dann die Theorie zu verschiedenen Arbeitertypen kennengelernt, welche Probleme in diesen Fällen auftreten können und wie unterschiedlich man auf diese Mitarbeiter eingehen muss. Rückblickend würde ich nicht sagen, dass ich alles falsch gemacht habe, aber sehr wohl weiß ich, was ich zukünftig besser machen kann. Mit meiner Mentorin habe ich mich insbesondere über ihre Erfahrungen in ihrer eigenen Karriere ausgetauscht. Sie konnte mir vermitteln, wie sie sich in ähnlichen Situationen wie meiner gefühlt und verhalten hat, und wie sie rückblickend darüber denkt. Das gibt mir das Gefühl, dass nicht nur ich vor mancher schwierigen Frage oder Situation stehe, und sie bestärkt mich darin, mich durchzusetzen und zu meinen Entscheidungen zu stehen.



## **Dr. Annette Denker**

**Institut / Abteilung STED Microscopy of Synaptic Function, European Neuroscience Institute**

**Mentorin Prof. Dr. Mary Osborn, MPI Biophysikalische Chemie**

**Wissenschaftliches Profil / aktueller Tätigkeitsschwerpunkt** 2008-2011 Doktorandin. Seit Oktober 2011 Postdoc. Untersuchung der Kommunikation zwischen Nervenzellen und zwischen Nerven- und Muskelzellen

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... die wertvollen Tipps und Hilfestellungen meiner Mentorin bezüglich meiner Postdoc-Bewerbungen.



## **Dr. Katrin Wallbrecht**

**Institut / Abteilung** Dermatologie, Universitätsmedizin Göttingen  
**Mentorin** Prof. Claudia Wiesemann, Abteilung Ethik und Geschichte der Medizin

**Aktuelle berufliche „Verortung“ / wissenschaftliche Tätigkeit** Laborleiterin Dermato-Immunologie, Diplom-Biologin auf dem Weg zur Habilitation. Grundlagenforschung zur Pathogenese der Psoriasis. Betreuung von DoktorandInnen

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... die Workshops und das Coaching (Kleingruppen-Coaching und Online-Coaching mit Caroline Cornelius). Unter den Workshops waren vor allem alle Workshops zum Bereich Auftreten, Körpersprache, Stimme sehr hilfreich für mich; besonders der Workshop Stimmbildung mit Christiane Fuchs und Inge Hermann. Vieles konnte ich schon konkret anwenden. Die Angebote im Mentoring-Programm haben viel angestoßen, worauf ich weiterhin zurückgreifen kann, sei es konkretes Wissen, wie auch Kontakte, die weiter bestehen. Ich freue mich, dass der Kontakt zu meiner Mentorin auch über das Mentoringprogramm hinaus bestehen bleibt.



## **Dr. Katrin Radenbach**

**Institut / Abteilung** Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Universitätsmedizin Göttingen  
**Mentorin** Prof. Dr. med. Claudia Trenkwalder, Abteilung Neurologie, Paracelsus-Elena-Klinik Kassel

**Wissenschaftliches Profil / aktueller Tätigkeitsschwerpunkt** Ärztin in Weiterbildung in der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der UMG, Lehrbeauftragte der Abteilung Ethik und Geschichte der Medizin der UMG. Wissenschaftliche Tätigkeit in einem Kooperationsprojekt

von Psychiatrie und Medizinethik zur Patientenautonomie in der Psychiatrie, weiterhin wissenschaftliche Tätigkeit zu Langzeitverläufen psychotischer Patienten (Arbeitsgruppe Psychiatrische Genetik). Klinische Tätigkeit in der Tagesklinik für ältere Menschen der o.g. Klinik.

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... Motivation und Kompetenzzugewinn auf allen Ebenen durch Begegnungen mit der Mentorin, den Mit-Mentees und durch die Workshops.



## **Dr. Luise Erpenbeck**

**Institut / Abteilung** Dermatologie, Venerologie und Allergologie, Universitätsmedizin Göttingen

**Mentorin** Frau Prof. Heide Siggelkow, Gastroenterologie und Endokriologie

**Wissenschaftliches Profil / aktueller Tätigkeitsschwerpunkt** Assistenzärztin in der Abteilung für Dermatologie, Venerologie und Allergologie. Wissenschaftliche Tätigkeit in den Forschungslaboren der

Hautklinik sowie in Kooperation mit dem MPI in Stuttgart zum Thema „Interaktion von neutrophilen Granulozyten mit nanostrukturierten, biomimetischen Oberflächen“

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... sowohl im Tandem als auch in den Kursen Ansprechpartner zu finden, die meine wissenschaftliche und persönliche Situation genau verstehen und mir gezielt bei wichtigen Entscheidungen weiterhelfen konnten.



## **Bärbel Lorenz**

**Institut / Abteilung** Biophysikalische Chemie, Universität Göttingen

**Mentorin** Prof. Dr. Donna Arndt-Jovin, MPI für Biophysikalische Chemie, Emeritusgruppe Labor für Zelluläre Dymanik

**Aktuelle wissenschaftliche Tätigkeit**

Seit Anfang 2009 arbeite ich am Institut für Physikalische Chemie an meiner Dissertation zum Thema Kraftspektroskopie von Membraninteraktionen, das dazu dient Zell-Zellinteraktionen besser verstehen zu

können. Mit diesem Thema bin ich der International Max Planck Research School „Physics of Biological and Complex Systems“ angegliedert.

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... immer wieder Anregungen in Workshops und im Kleingruppen-Coaching zu bekommen – dabei habe ich auch festgestellt, dass die Mitmentees teilweise ganz ähnliche Probleme haben. Es war interessant, konkrete Situationen mit verschiedenen Methoden zu analysieren und Strategien an die Hand zu bekommen, um in Zukunft anders damit umgehen zu können. Neben Infos über Zeitmanagement und Gesprächstechniken war für mich auch das Feedback zum eigenen Auftreten wertvoll. Durch die Workshops wurde ich immer wieder dazu angeregt, an mir zu arbeiten und mir über meine Zukunft Gedanken zu machen. Wichtig für mich war auch die persönliche Atmosphäre im Gespräch mit meiner Mentorin, die ich als sehr angenehm empfand.



## **Dr. Maria Gräfenhain**

**Institut / Abteilung** Biologische Entwicklungspsychologie, Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie, Universität Göttingen

**Mentorin** Prof. Dr. Stefanie Pöggeler, Institut für Mikrobiologie und Genetik, GZMB

**Wissenschaftliches Profil / aktueller Tätigkeitsschwerpunkt** Wissenschaftliche Mitarbeiterin. Mitglied des Courant Research Centres ‚Evolution des Sozialverhaltens‘, Universität Göttingen.

**Tätigkeiten** Forschung zur sozial-kognitiven Entwicklung im Kleinkind- und Vorschulalter. Universitäre Lehre (Ausbildungen zum Bachelor of Science und Master of Science in Psychologie sowie zum Master of Education). Betreuung und Begutachtung universitärer Abschlussarbeiten. Universitäre Selbstverwaltung

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... Als ich direkt nach meiner Promotion in Psychologie an einem Max-Planck-Institut an die Universität Göttingen auf eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin wechselte, war ich fast überwältigt von den neuen Aufgaben, die hier auf mich warteten: Lehrveranstaltungen gestalten, Prüfungen abnehmen, studentische Abschlussarbeiten betreuen und begutachten, helfen, unser neues Lab aufzubauen und natürlich nicht zuletzt meine eigene Forschung weiter vorantreiben. Das Angebot eines Mentoring-Programms schien mir da genau richtig als Hilfe beim Durchqueren dieses Aufgaben-Dschungels.

Tatsächlich habe ich gerade aus den angebotenen Kursen sehr viel mitgenommen für meinen Arbeits-, aber auch für meinen privaten Alltag: Ich lernte, wie ich selbstbewusst und ehrlich auftreten kann, wie Aufgaben und Projekte effizient bearbeitet werden oder wie soziale Konflikte erkannt und aufgelöst werden können. In meiner Mentorin fand ich eine offene, interessierte und tolerante Gesprächspartnerin. Wann immer ich anfragte, räumte sie mir Zeit für ein Treffen ein. Sie ermutigte mich, meinen eigenen Weg zu gehen, ohne zu früh aufzugeben oder mich zu verbiegen. Nebenbei erhielten wir wohl beide einen interessanten Einblick in unterschiedliche Wissenschaftsgebiete.

Bei der Auftaktveranstaltung des Programms sollten wir Mentees Ziele formulieren, die wir zum Ende des Programms erreicht haben wollten. Ich erinnere mich, dass ich mir eine berufliche Perspektive nach Ende meines ersten Vertrages hier in Göttingen wünschte. Im Laufe des Programms kamen mir manchmal Zweifel, ob ich dieses Ziel erreichen würde. Lange war mir selbst nicht klar, in welche Richtung mein nächster beruflicher Schritt gehen sollte. Nun, am Ende des Programms, kann ich sagen, dass sich mein Ziel mehr als erfüllt hat: Ich stehe kurz vor einem Wechsel an eine neue Stelle, an der ich wie gewünscht langfristig klinische und akademische Arbeit verbinden kann. Übrigens: In meiner neuen Abteilung ist mir schon eine neue Mentorin zugeteilt worden, die mich in meinen neuen Arbeitsbereich einführen soll. Dieses nützliche Prinzip wird offenbar immer häufiger umgesetzt. Ich hoffe, dass auch ich dann in absehbarer Zeit als Mentorin Mentees begleiten werde.



## **Dr. Melanie Spitzner**

Institut / Abteilung Allgemein- und Viszeralchirurgie, Universitätsmedizin Göttingen

Mentor Prof. Dr. Jens Leipziger, Universität Aarhus DK

Wissenschaftliches Profil / aktueller Tätigkeitsschwerpunkt Biologin im Forschungslabor der Allgemein- und Viszeralchirurgie

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... die Erfahrungen des Mentors für die eigene Karriere nutzen zu können. Kontakt zu „höheren“ Persönlichkeiten in der Wissenschaft durch den Mentor. Die Workshops von Christiane Fuchs und Inge Hermann und der dadurch massiv erhöhte Kompetenzzuwachs. Mehr Selbstsicherheit in Gesprächen mit Vorgesetzten. Bessere Selbstpräsentation. Mehr Sicherheit bei der Darstellung der eigenen Ergebnisse auf Kongressen, bei Postern bzw. Vorträgen.



## **Sabine Wöhlke M.A.**

Institut / Abteilung Ethik und Geschichte in der Medizin, Universitätsmedizin Göttingen

Mentorin Prof. Dr. Margarete Boos, Universität Göttingen, Institut für Psychologie, Sozial- und Kommunikationspsychologie

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... dass ich im Austausch mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen gelernt habe, dass diese ähnliche Probleme und Fragen haben.

Als weiteren großen Gewinn sehe ich den Kontakt zu meiner Mentorin, Frau Boos. Für das Fortkommen auf meinem Karriereweg stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen wichtigen Bereich dar, der einen sehr hohen Energieaufwand mit sich bringt. Daher war mir bei der Wahl der Mentorin wichtig, dass sie diese schwierige Situation aus eigener Erfahrung kennt. Die Gespräche mit ihr nehme ich als äußerst hilfreich wahr, um mich besser mit meinem Tempo (mit der zusätzlichen Verantwortung für Familie) verorten zu können.

Nachhaltig sind mir zwei besonders gute Workshops aufgefallen: Zum einen stellte sich aufgrund der großen zeitlichen Flexibilität und der kompetenten Betreuung der Online-Coaching-Workshop als gelungen heraus. Daraus konnte ich viele Anregungen für das Strukturieren von Arbeitseinheiten sowie die Verbesserung meines persönlichen Lebenslaufprofils mitnehmen. Zum anderen war das Gruppencoaching eine gute Gelegenheit, praktische konstruktive Lösungsansätze für kleinere Alltagsprobleme in der Gruppe herauszuarbeiten. Als positiver Nebeneffekt lernt man die anderen Gruppenteilnehmerinnen besser kennen und verortet sich so auch stärker als Gruppe.



## **Dr. Lena-Christin Conradi**

**Institut / Abteilung:** Allgemein und Viszeralchirurgie, Universitätsmedizin Göttingen

**Mentorin Prof. Dr. C. Stadelmann-Nessler, Neuropathologie**

**Aktuelle wissenschaftliche und klinische Tätigkeit** Die Mentoringstaffel 2010-12, an der ich teilnehmen durfte, begann am Tag meines Rigorosums. Die sich anschließenden Monate der Mentoringbegleitung nutzte ich, um Strategien zu entwickeln und um meine wissenschaftliche

Betätigung neben dem Klinikalltag effektiv fortzuführen. Derzeit bin ich im dritten Jahr als Assistenzärztin der Klinik und wissenschaftlich innerhalb der klinischen Forschergruppe 179 tätig.

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... Bereichernd waren für mich am Mentoring-Programm der UMG vor allen Dingen der Austausch und die Vernetzung mit anderen Mentees aus den unterschiedlichen naturwissenschaftlichen Fächern und an ganz verschiedenen Punkten der wissenschaftlichen Entwicklung. Dieser Austausch war sehr hilfreich, unterstützend und hat sogar Kooperationen entstehen lassen. Darüber hinaus war ich dankbar für hilfreiche Impulse sowie die Möglichkeit zu Gesprächen im ‚Mentoring-Tandem‘. Auch von den Workshop- und Seminarinhalten zu Themen wie Rhetorik, Führung oder Forschungsförderung konnte ich profitieren. Insgesamt hat mich das Mentoring-Programm sehr ermutigt auch zukünftig wissenschaftliche Fragestellungen zu verfolgen und Projekte umzusetzen!



## **Eva Sunnick**

**Institut / Abteilung** Biophysikalische Chemie, Universität Göttingen

**Mentor Prof. Dr. Ivo Feussner, Biochemie der Pflanze, GZMB**

**Aktuelle wissenschaftliche Tätigkeit** Seit Oktober 2009 arbeite ich am Institut für Physikalische Chemie an meiner Doktorarbeit zum Thema „Monte Carlo Simulationen zur Modellierung der Zelladhäsion“.

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... durch die Kleingruppencoachings Menschen in ähnlichen, schwierigen Situationen kennenzulernen und sich über verschiedene Strategien austauschen zu können. In den verschiedenen Workshops bekamen wir Mentees hilfreiches Feedback zur eigenen Außenwirkung und durch Rollenspiele zum Umgang mit diversen Situationen im Arbeitsleben.



## **Dr. Farahnaz Sananbenesi**

**Institut / Abteilung** Labor für Altersforschung und Neuropsychiatrische Erkrankungen, European Neuroscience Institute

**Mentorin** Prof. Dr. Frauke Alves, Abteilung Hämatologie und Onkologie, UMG / MPI für Experimentelle Medizin, Molekulare Biologie.

**2009 present** Coordinator of the research area „Environmental Risk factors for neuropsychiatric Diseases“ in Laboratory for Aging and Cognitive Diseases

**2007-2009** Postdoctoral Fellow at the European Neuroscience Institute Goettingen; Laboratory for Aging and Cognitive Diseases

**2006-2007** Postdoctoral Fellow at the Massachusetts Institute of Technology (MIT), Picower Center for Learning and Memory, Boston, USA

**2004-2006** Postdoctoral Fellow at Harvard Medical School, Department of Pathology, Boston, USA (DFG fellowship)

**2003-2004** Research scientist at the Max Planck Institute for Experimental Medicine, Goettingen, Germany

**2000-2003** Ph.D. Thesis: Expression of CRF receptor genes in response to stress and learning (Magna Cum Laude).

Max Planck Institute for Experimental Medicine and Georg August University of Goettingen, Germany

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... 2011/2012 waren für mich in jeder Hinsicht ereignisreiche Jahre. Im Juni 2011 wurde mein Sohn als insgesamt 2. Kind geboren, welches einen Großteil meiner Aufmerksamkeit und Kraft erforderte und erfordert. Derzeit befinde ich mich in Elternzeit und betreue meine Mitarbeiterin mittels eines wöchentlichen Treffens bzw. via Telefonkonferenz. Ich bin sehr erfreut, dass die Früchte dieser Arbeit nun geerntet werden können und meine Doktorandin einen Teil unserer Arbeiten nun in einem hochrangigen wissenschaftlichen Journal publizieren konnte. Für mich ist es dabei von außerordentlicher Bedeutung, dass dieses meine erste Arbeit mit einer „Seniorauthorship“ darstellt und somit einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg in die wissenschaftliche Unabhängigkeit bedeutet. Eine wichtige Hilfe dabei waren auch die verschiedenen Kursangebote des Mentoring-Programms. Insbesondere hat mir der Onlinekurs mit der umfangreichen Literatur, den Kurselementen und hierbei das Thema Zeitmanagement gefallen und geholfen. Ich kann nun besser Prioritäten setzen und die zur Verfügung stehende Zeit effektiver nutzen. Dieses wird mir hoffentlich bei meiner weiteren Karriere und bei der geplanten Rückkehr in den Beruf helfen.



## **Ulrike Keitel**

**Institut / Abteilung** Universität Göttingen, Abteilung Molekulare Onkologie, Göttinger Zentrum für Molekulare Biowissenschaften  
**Mentorinnen** Dr. Meike Quaas, Leitung Geschäftsbereich Forschung und Allgemeine Akademische Angelegenheiten; PD Dr. Dr. Birgit Zirn, Fachärztin für Humangenetik

**Wissenschaftliches Profil / aktueller Tätigkeitsschwerpunkt** Nach meinem Biologiestudium mit dem Schwerpunkt Immunologie an der

Universität Leipzig, habe ich im Februar 2010 meine Promotion an der Universität Göttingen in der Abteilung für Molekulare Onkologie im Göttinger Zentrum für Molekulare Biowissenschaften (GZMB) begonnen. Ich bearbeite ein Projekt im Rahmen der DFG Forschergruppe 942 und untersuche die molekularen Mechanismen in Chemotherapieresistenten humanen Brustepithelzellen nach epithelialer-mesenchymaler-Transition. Ich bin Mitglied der Göttinger Graduiertenschule für Neurowissenschaften, Biophysik und Molekulare Biowissenschaften (GGNB), sowie die studentische Vertreterin des GZMB-Vorstandes.

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... besonders der Workshop von Christiane Fuchs und Inge Herrmann zum Thema Konfliktmanagement. Auch das Führungskräfte-Training von Balda Seegert unterstützte mich darin, mein eigenes Verhalten zu reflektieren und mein Auftreten zu verbessern. Darüber hinaus haben mich die Treffen mit meinen Mentorinnen einerseits bestärkt und motiviert und andererseits habe ich einen sehr guten Eindruck über die Organisation innerhalb administrativer Strukturen an der Universität Göttingen erhalten.



## **Dr. Stefanie Ohlemeyer**

**Institut / Abteilung** Department für Nutztierwissenschaften, Aquakultur / Mikrobiologie

**Mentorin** Prof. Dr. Silke Schick Tanz, Abteilung Ethik und Geschichte der Medizin

**Wissenschaftliches Profil / aktueller Tätigkeitsschwerpunkt** Promovierte Tierärztin, z.Z. Postdoc; Etablierung einer neuen Forschergruppe im Bereich Aquakultur, Immunglobulinforschung beim Fisch

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... die konstruktiven Vorschläge und die aufbauenden und ermutigenden Gespräche mit meiner Mentorin, die mir völlig neue Perspektiven bewusst gemacht haben.



## **Dr. Ruth Geiss-Friedlander**

**Institut / Abteilung** Biochemistry I, Universitätsmedizin Göttingen

**Aktuelle Tätigkeit** Independent Junior Group Leader in the Biochemistry I Department

### **Das Wichtigste für mich am Mentoring war ...**

... Two aspects turned out to be very helpful and important to me in this program, on the one hand the co-mentees and on the other hand the workshops which were excellent training. During the courses, we as Mentees, got to know each other well and developed trust in each other in such a way, that we could seriously and openly discuss important questions, and therefore together get maximum benefit from the different workshops. Also the fact that many courses were held by the same trainer: Ms. Fuchs, allowed us and her to observe our personal development, something that would otherwise not be possible, if each course were held by a different person. Of special importance were for me Konfliktmanagement, Zeit & Ziele and Berufungskommission. In general being part of this program helped me re-evaluate my position gave me tools and strength to go on with my academic career.



# Ausblick

*Die Nachfrage zur Teilnahme am Mentoring-Programm ist ungebrochen. Die ehemaligen und aktuellen Beteiligten kommunizieren ihre Begeisterung und den Nutzen von Mentoring oder einzelner Programm-Bausteine an Kolleginnen oder Mitarbeiterinnen. Auch die Akquise neuer Mentor/inn/en gestaltet sich positiv. Einige Professor/inn/en erklären sich aus eigenen Motiven heraus unaufgefordert dazu bereit, als Mentor/inn/en zu fungieren.*

Aktuell ist die zweite Mentoring-Staffel mit 20 Teilnehmerinnen angelaufen. In dieser Gruppe konnte die ausgewogene Besetzung noch besser umgesetzt werden als in der Start-Staffel. So sind sechs der Teilnehmerinnen auf dem Weg zur Habilitation, drei Naturwissenschaftlerinnen promovieren noch, die übrigen befinden sich in unterschiedlichen Post-Doc-Phasen. Die

UMG ist noch deutlicher vertreten als zuvor. Das Verhältnis zwischen Klinikerinnen und Grundlagenforscherinnen ist deutlich besser ausbalanciert als vorher. Erstmals sind auch zwei Mentees aus dem Deutschen Primatenzentrum (DPZ) aufgenommen worden, ebenso wie eine Mentee aus einem kleinen biotechnologischen Unternehmen.

<b>MENTEES MENTORING-STAFFEL II</b>	
Dr. Katharina Beier	UMG; Abt. Ethik und Geschichte der Medizin
Dr. rer. nat. Anke Zieseniß	UMG; Abt. Herz- und Kreislaufphysiologie
Dr. med. Frauke Czepluch	UMG; Kardiologie und Pneumologie
Dr. rer. nat. Sara Demiroglu	UMG; Abt. Medizinische Informatik
Dr. rer. nat. Sonja Eberth	UMG; Abt. Hämatologie und Onkologie
Dr. nat. techn. Christina Ganster	UMG; Abt. Hämatologie und Onkologie
Dr. med. vet. Wiebke Wemheuer	UMG; Abt. Neuropathologie
Dr. Jeannine Mißbach-Güntner	UMG; Abt. Diagnostische Radiologie
Dr. med. Tina Pangrsic	UMG; InnenOhrLabor
Dr. med. Nicola Strenzke	UMG; InnenOhrLabor
Dr. med. Daniela Varges	UMG; Abt. Neurologie
Dr. med. Katrin Wasser	UMG; Abt. Neurologie
Dr. Sarah Trost	UMG; Abt. Psychiatrie und Psychotherapie
Dr. rer. nat. Muriel Lizé	GZMB; Abt. Molekulare Onkologie
Dipl. psych. Stefanie Keupp	Uni; Psychologie, Abt. Entwicklungspsychologie
Dr. rer. nat. Inke Siewert	Uni; Institut für Anorganische Chemie
Vanessa Schmitt	DPZ; Abt. Kognitive Ethologie; GGNB
Dr. Cliodhna Quigley	DPZ; Abt. Kognitive Neurowissenschaften
Simone Mayer	MPI für Experimentelle Medizin; GGNB (IMPRS)
Dr. rer. nat. Katrin Strauss	Biotech Firma Evotec

Nach dem im Februar 2012 erfolgten Einführungs-Workshop läuft derzeit der Matching-Prozess. Für die Hälfte der Mentees konnten bereits geeignete Mentor/inn/en

gefunden werden. Im April startet die neue Workshop-Reihe. Der Ablauf für das Jahr 2012 sieht folgendermaßen aus:

<b>27./28.04.2012</b>	Karriere: Planung und Strategien, Dr. Ulrike Ley, coaching & seminare, Berlin / Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk, Health & Society, Berlin
<b>03./04.05.2012</b>	Selbstmarketing I, Überzeugende Selbstdarstellung in schwierigen Situationen - Praktisches Präsentationstraining, Christiane Fuchs, FuchsKommunikation, Göttingen
<b>08.06.2012</b>	Selbstmarketing II
<b>29./30.06.2012</b>	Gesprächsführung, Praktisches Gesprächstraining für Mentees, Christiane Fuchs, FuchsKommunikation / Inge Hermann, Sprechstudio Göttingen
<b>Juni/Juli 2012</b>	Stimmtraining in 4 Modulen, Atmung – Stimme – Ton – Auftritt, Inge Hermann, Sprechstudio Göttingen
<b>21.09.2012</b>	Zeit- und Selbstmanagement, Astrid Böttger – seminare beratung coaching, Göttingen
<b>11./12.10.2012</b>	Konflikttraining, Christiane Fuchs, FuchsKommunikation / Inge Hermann, Sprechstudio Göttingen
<b>22./23.11.2012</b>	Forschungsförderung, Dr. Beate Scholz – consulting training coaching, Bonn
<b>Januar – Juli 2013</b>	Führungskräftetraining, Balda Seegert, Seminare & Coaching, Göttingen  Bewerbungstraining, Christiane Fuchs, FuchsKommunikation, Göttingen  Berufungsverfahren, Franziska Jantzen, jantzen-entwicklungen, Hannover  Weitere Workshops in Planung

Im besonderen Fokus für die Zukunft liegt die stetige Optimierung der Tandem-Qualität. Angelehnt an den Mentor aus der griechischen Mythologie stellt das Mentoring-Tandem das Herzstück von Mentoring-Programmen dar, selbst wenn diese Säule einen geringeren quantitativen Anteil am Programm hat, als beispielsweise das Training. So ist das Bestreben zum einen, die Betreuung der Tandems zu intensivieren, und zum anderen die Beratungskompetenz der Mentor/inn/en stetig auszubauen. Ein erster Schritt, um den Kontakt zwischen Mentor/inn/en und Mentees zu erleichtern und Hierarchien abzubauen, ist die Absicht, Mentor/inn/en als Expert/inn/en stärker in Netzwerk-Veranstaltungen einzubinden.

Natürlich liegt es im Interesse aller Beteiligten, das Programm an der UMG zu verstetigen. Auf der Grundlage etablierter Mentoring-Strukturen der Vorjahre (potenzielle Mentor/inn/en, herausragende Trainerinnen, Alumni-Netzwerke, Kooperationen mit der Universität und anderen Forschungseinrichtun-

gen) ist eine Fortsetzung des Programms nach Ablauf der Förderperiode aus dem Professorinnenprogramm effektiv und gewinnbringend für die Organisation sowie ihre Akteurinnen und Akteure.

Die Erfahrungen aus dem Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen sollen nach aktuellem Vorstandsbeschluss zudem eine Grundlage bilden für die Entwicklung eines interprofessionellen Mentoring für Führungskräfte an der UMG, welches im Rahmenkonzept Personalentwicklung für 2012 starten wird.



# Beteiligte



## Weitere Partner-Einrichtungen

- > CSN – Center for Systems Neuroscience (Zentrum für Neurobiologie des Verhaltens)
- > ENI – European Neuroscience Institute Göttingen
- > GZMB – Göttinger Zentrum für Molekulare Biowissenschaften
- > Medf3 – Frauennetzwerk für Führung und Forschung in der Medizin e.V.
- > MPI für Biophysikalische Chemie / MPI für Experimentelle Medizin

# Vorschau!

*Die dritte Mentoring-Staffel startet bereits im Dezember 2012.  
Interessierte vereinbaren bitte einen Termin mit der Programm-  
Kordinatorin Ulla Heilmeyer für ein Vorgespräch.  
Die Frist für die schriftliche Bewerbung ist der 31. August 2012.*

## Links

Mentoring-Programm der Stabsstelle Zukunftskonzept,  
Universität Göttingen  
[www.uni-goettingen.de/mentoringzuk](http://www.uni-goettingen.de/mentoringzuk)

Mentoring-Programm der Philosophischen Fakultät,  
Universität Göttingen  
[www.uni-goettingen.de/de/207482.html](http://www.uni-goettingen.de/de/207482.html)

Dachverband Forum Mentoring e.V.  
[www.forum-mentoring.de](http://www.forum-mentoring.de)

